

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara baik agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

PT Semarang Power Mandiri merupakan salah satu perusahaan bergerak di Bidang jasa *pemeliharaan CCTV (Closed Circuit Television)*, *AC (Air Conditioner)* dan *outsourcing*. Jam kerja karyawan non *shift* PT Semarang Power Mandiri yaitu pukul 07.00-16.00 dengan waktu kerja 8 (delapan) jam dengan ketentuan waktu *flexitime* yaitu 07.01-07.30 (waktu toleransi keterlambatan) sehingga waktu terlambat dihitung dari pukul 07.31. Oleh karena itu, dengan datang sesuai aturan yang berlaku akan membantu berjalannya kegiatan operasional dalam perusahaan. Adapun aturan jam kerja perusahaan adalah sebagai berikut:

### BAB IV WAKTU KERJA DAN JAM ISTIRAHAT

#### Pasal 4

Pengertian umum : Yang dimaksud waktu kerja adalah waktu saat dimana pekerja / karyawan melakukan pekerjaan;

1. Waktu kerja yang dimaksud adalah 8 (delapan) Jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.
2. Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi pekerjaan tertentu.
3. Jam Kerja yang berlaku adalah sebagai berikut :

BAGIAN	JAM MASUK	JAM ISTIRAHAT	JAM KELUAR
Non Shift (Senin- Jumat)	07.00 WIB	12.00 WIB s.d 13.00 WIB	16.00 WIB
<i>Shift</i> <i>Menyesuaikan Jam Kerja Shift PT. Indonesia Power Semarang Power Generation Unit</i>			
Pelayanan Kantor (Senin- Jumat)	06.30 Wib	12.00 Wib s.d 13.00 Wib	16.30 Wib
TOKO (Senin- Jumat)	06.30 Wib	12.00 Wib s.d 13.00 Wib	16.00 Wib

**Gambar 1.1 Peraturan Waktu Kerja**

Sumber: PT Semarang Power Mandiri

Permasalahan pada PT Semarang Power Mandiri yaitu banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat hadir karena berbagai faktor yang diantaranya, masalah di perjalanan (macet, bocor ban), dan urusan tidak terencana. Standar yang ditetapkan perusahaan mengenai keterlambatan kedatangan karyawan menurut bapak Luqman (Divisi Admin) yaitu 3 kali keterlambatan dalam sebulan atau dalam persentase 0,23% dari total kehadiran karyawan perbulan dengan jumlah 68 karyawan. Tabel absensi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Daftar Absensi Karyawan PT Semarang Power Mandiri  
Selama Setahun (Juni 2021-Mei 2022)**

<b>Keterlambatan Karyawan</b>					
Bulan	Jmlh Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan /Bulan	Frekuensi Karyawan Terlambat	Total Karyawan Terlambat /Bulan	Persentase Keterlambatan
Juni '21	22	1496	3	3	0,20%
Juli '21	21	1428	4	7	0,49%
Agustus '21	20	1351	4	8	0,59%
September '21	22	1488	3	6	0,40%
Oktober '21	20	1352	4	6	0,44%
November '21	22	1489	6	9	0,60%
Desember '21	21	1413	11	18	1,27%
Januari '22	21	1423	5	8	0,56%
Februari '22	19	1288	6	7	0,54%
Maret '22	22	1488	8	10	0,67%
April '22	21	1425	3	3	0,21%
Mei '22	15	1012	3	4	0,40%
<b>Rata-Rata / Bulan</b>					0,53%

Sumber: PT Semarang Power Mandiri

Dari tabel tersebut terlihat bahwa rata-rata keterlambatan kehadiran karyawan per bulan adalah 0,53% dan lebih besar dari ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari rata-rata persentase keterlambatan karyawan perbulan, masih banyak yang berada diatas ketentuan yang sudah

ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan di PT Semarang Power Mandiri sangat rendah dan perlu dilakukan evaluasi.

Menurut Herawaty, Hairudinor, dan Irwansyah (2018) disiplin kerja adalah upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Disiplin kerja yang sering menjadi kendala jalannya perusahaan yaitu karyawan seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan perusahaan, karyawan pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan dan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Aspek disiplin kerja berdasarkan Levine & Lateiner (1985) terdiri dari kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Menurut Biovani dkk. (2018) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan diantaranya, kepemimpinan seorang pemimpin dalam berorganisasi, lingkungan kerja dan pembentukan budaya. Menurut Annas dan Indrawati (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin Kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor yang juga penting bagi karyawan sebagai individu karena dengan adanya kepemimpinan pada karyawan dapat menciptakan sikap disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan, pemimpin dapat menginspirasi para pengikutnya untuk menegakkan disiplin kerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan selain kepemimpinan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem keyakinan atau asumsi, norma dan nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi untuk pedoman perilaku bagi anggota-anggotanya dalam menyelesaikan permasalahan adaptasi eksternal dan integrasi internal (Biovani dkk. 2018).

Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang menyangkut hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Semarang Power Mandiri.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri.
2. Menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri.
3. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri.

## 1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini batasan masalah yang akan diambil diantaranya:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan non *shift* PT Semarang Power Mandiri.
2. Data kuesioner yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan non *shift* PT Semarang Power Mandiri dinilai menurut persepsi bawahan secara langsung.
3. Data kedatangan dan kepulangan kerja karyawan berasal dari data absensi karyawan non *shift* 1 tahun terakhir, yaitu bulan Juni 2021-Mei 2022.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Manfaat penelitian untuk mahasiswa:
  - a. Menambah wawasan dalam menyelesaikan masalah disiplin kerja karyawan yang ada dalam dunia industri
2. Manfaat penelitian untuk perusahaan:
  - a. Sebagai bahan evaluasi kepemimpinan dan budaya organisasi yang dibutuhkan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri.
  - b. Dapat mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Semarang Power Mandiri dan keterkaitan antara kepemimpinan dan budaya organisasi pada disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Manfaat penelitian untuk perguruan tinggi:
  - a. Untuk meningkatkan kualitas dan pengalaman lulusan yang terampil dan profesional di Bidang Teknik Industri, khususnya dalam Sistem dan Perilaku Organisasi di dunia kerja.

## 1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian yang dilakukan di:

Nama Perusahaan : PT Semarang Power Mandiri

Alamat : Jl. Coaster Komplek Pelabuhan, Tj. Mas, Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah 50174

Telepon : 0816672112

Waktu Penelitian : 15 Juni 2022-02 Juli 2022

## 1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Penelitian ini terdiri dari 6 bab, sebagai berikut:

### 1. Bab 1 Pendahuluan

Berisi tentang mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, tempat dan waktu penelitian, dan sistematika penulisan Laporan Penelitian.

### 2. Bab 2 Tinjauan Pustaka

Berisi tentang semua teori yang berkaitan dengan permasalahan yang ada pada penelitian. Landasan teori yang digunakan yaitu, teori tentang kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan. Selain itu juga berisi tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### 3. Bab 3 Metodologi Penelitian

Berisi tentang alat ukur penelitian, proses pengambilan data, tahapan pengolahan data, variabel penelitian, pengukuran variabel, kuesioner, dan operasional variabel.

### 4. Bab 4 Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Berisi tentang data terkait dengan pengumpulan data penelitian yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang terjadi pada karyawan PT Semarang Power Mandiri dan dilanjutkan untuk pengolahan data agar menemukan hasil dari permasalahan yang ada.

### 5. Bab 5 Analisis dan Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang analisis dan pembahasan yaitu, karakteristik responden, uji instrumen data dan deskripsi data.

### 6. Bab 6 Kesimpulan dan Saran

Berisi tentang penarikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan memberikan saran-saran untuk perbaikan.